

СУЧАСНІ ІНХАУСИ

КЛЮЧОВІ КАР'ЄРНІ ВИКЛИКИ
ТА ПОГЛЯД НА СПІВПРАЦЮ
ІЗ ЗОВНІШНІМИ КОНСУЛЬТАНТАМИ ★

★ 2017 Legal Talents Report



У фокусі-інхауси

За 25 років в Україні поряд з потужною плеядою юридичних фірм сформувалась зріла і досвідчена когорта внутрішніх юридичних радників, які успішно допомагають розвивати складний сучасний бізнес.

Упродовж усього цього часу відносини та взаємодія зовнішніх і внутрішніх юридичних радників безперервно еволюціонували. Вони продовжують стрімко розвиватися і нині відповідно до викликів бізнесу і змін правового середовища, а також під впливом процесів глобалізації та розвитку нових технологій, що змінюють звичні способи як придбання юридичних послуг, так і їх надання.

У фокусі загальнонаціонального аналітичного дослідження «Розвиток юридичних талантів — 2017» — внутрішні юристи (юрисконсульти) компаній.

Дослідження проводиться консорціумом незалежних консультантів за підтримки міжнародної дослідницької компанії GfK Ukraine.

Дослідження охоплює всіх учасників ринку і проводиться в три етапи: перший етап — опитування студентів юридичних вузів факультетів, другий — опитування юристів, що працюють наразі в юридичних відділах міжнародних і національних компаній в Україні, третій етап — інтерв'ювання споживачів юридичних послуг (топ-менеджерів і/або власників компаній).

Цей аналітичний звіт складений за результатами перших двох етапів дослідження — опитування майбутніх юристів (студентів юридичних вишів і факультетів) та опитування внутрішніх юристів (юрисконсультів) компаній. Також звіт включає порівняльну динаміку опитувань 2016 і 2017 років.

В опитуваннях взяли участь представники вишів і комерційних компаній як столиці, так і регіонів України. Респондентами опитаних комерційних організацій виступили представники компаній — національних і міжнародних брендів усіх основних секторів економіки України (профілі учасників дослідження зазначені наприкінці цього звіту).

Дослідження визначає ключові ролі внутрішнього юридичного радника і формує об'єктивну картину кар'єрних перспектив внутрішніх юристів (юрисконсультів) на нинішньому етапі розвитку ринку юридичних талантів України, а також розкриває основні аспекти взаємодії внутрішніх і зовнішніх юридичних радників, розвіюючи застарілі міфи про цю позицію в бізнесі.

«Смачну» роботу залишаємо собі, рутинну — автоматизуємо!

Однією з найпоширеніших думок на ринку юридичних талантів є припущення, що цікава, інтенсивна і різностороння робота поряд з високою винагородою пов'язана з кар'єрою в юридичній фірмі. Разом з тим завдання внутрішнього юриста (юрисконсульта) — монотонна рутинна, що рідко стимулює і надихає на професійний розвиток. Роль цієї функції в бізнесі другорядна, а винагорода серйозно поступається винагороді колег з юридичного бізнесу. Дослідження виявило необґрунтованість цієї тези у сучасному бізнес-контексті.

Очікування цікавих і «смачних» завдань, що супроводжується гідною винагородою, є ключовим фактором привабливості роботи як юриста в юридичній фірмі, так і внутрішнього юриста (юрисконсульта) в компанії. Одні й інші шукають в роботі інтелектуальний стимул своєї зайнятості — і, задля власного задоволення, знаходять його!

Для внутрішніх юристів (юрисконсультів) робота, що вимагає зусиль і надає натхнення, випереджає зі значним відривом інші фактори привабливості цієї кар'єри (56% респондентів), далі йдуть висока грошова винагорода — 39%, стабільність і впевненість у довгостроковому працевлаштуванні — 35%, а також хороші відносини з безпосереднім керівником і колегами — 35%.

Важливими чинниками привабливості свого кар'єрного вибору внутрішні юристи (юрисконсульти) також вважають:

- **можливість отримувати нові знання і вміння — 32%**
- **збалансований розподіл часу на роботу і особисте життя (work-life balance) — 31%**
- **гарну репутацію і перспективу розвитку компанії-роботодавця — 30%**
- **вплив на рішення, що приймаються — 27%**
- **визнання і винагороду особистого вкладу в роботу — 25%**
- **можливість управлінської кар'єри — 18%**



ПРО ПРИВАБЛИВІСТЬ РОБОТИ

ВНУТРІШНІ ЮРИСТИ (ЮРИСКОНСУЛЬТИ) КОМПАНІЙ

56%	РОБОТА, ЩО ВИМАГАЄ ЗУСИЛЬ І НАДИХАЄ
39%	ВИСОКА ГРОШОВА ВИНАГОРОДА
35%	СТАБІЛЬНІСТЬ ТА ВПЕВНЕНІСТЬ У ДОВГОСТРОКОВОМУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ
35%	ДОБРІ СТОСУНКИ З БЕЗПОСЕРЕДНІМ КЕРІВНИКОМ І КОЛЕГАМИ

ЮРИСТИ ЮРИДИЧНИХ ФІРМ

59%	РОБОТА, ЩО ВИМАГАЄ ЗУСИЛЬ І НАДИХАЄ
47%	ВИСОКА ГРОШОВА ВИНАГОРОДА
46%	МОЖЛИВІСТЬ ОТРИМУВАТИ НОВІ ЗНАННЯ ТА ВМІННЯ
42%	ДОБРІ СТОСУНКИ З БЕЗПОСЕРЕДНІМ КЕРІВНИКОМ І КОЛЕГАМИ

ІНХАУСИ ПРО ВІДМІННОСТІ РОБОТИ ВНУТРІШНІХ І ЗОВНІШНІХ КОНСУЛЬТАНТІВ

«ДЛЯ ЮРИСТА НЕОБХІДНО ДУЖЕ ДОБРЕ ВИВЧИТИ БІЗНЕС, ОСОБЛИВОСТІ БІЗНЕС — МОДЕЛІ, СТРУКТУРУ КОМПАНІЇ, ЇЇ МІСІЮ, МЕХАНІЗМ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ І Т. Д.

ЦЕ, З ОДНОГО БОКУ, СПРИЯЄ ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ, РОЗШИРЮЄ ГОРИЗОНТИ І РОБИТЬ ЮРИСТА ОРІЄНТОВАНИМ НА БІЗНЕС, А З ІНШОГО — ДАЄ ВІДЧУТТЯ РОБОТИ В КОМАНДІ І ПРИЧЕТНІСТІ ДО МІСІЇ КОМПАНІЇ, ДО ДОСЯГНЕННЯ ЇЇ СТРАТЕГІЧНИХ ЦІЛЕЙ.

ОКРІМ ТОГО, У ВНУТРІШНЬОГО ЮРИСТА (ЮРИСКОНСУЛЬТ) Є БІЛЬШЕ МОЖЛИВОСТЕЙ

САМОСТІЙНО ВИБУДОВУВАТИ СВІЙ ГРАФІК І РЕГУЛЮВАТИ РІВЕНЬ ЗАЙНЯТОСТІ. ЩОДО ЗОВНІШНЬОГО КОНСУЛЬТАНТА, ТО ЦЕ ВЕЛИЧЕЗНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ДОСВІД І РОЗВИТОК ТАКИХ НАВИЧОК, ЯК САМОПРЕЗЕНТАЦІЯ, КЛІЄНТООРІЄНТОВАНОСТЬ, ВМІННЯ СТРУКТУРОВАНО ДОНОСИТИ ІНФОРМАЦІЮ ТА ІНШЕ.

ОДНАК У ПОРІВНЯННІ З ВНУТРІШНІМ ЮРИСТОМ (ЮРИСКОНСУЛЬТОМ) — ЦЕ ПОВНА ЗАЛЕЖНІСТЬ ВІД ПРОЕКТІВ, КЛІЄНТІВ І ВІДСУТНІСТЬ ПРАКТИКИ (ІДЕТЬСЯ ПРО СУПРОВІД БІЗНЕСУ)»

При цьому важливо відзначити, що цікаві завдання внутрішніх юристів (юрисконсультів) компаній передбачають не лише професійну експертизу в галузі права, а й глибоке розуміння специфіки бізнесу свого роботодавця.

Завдяки природному прагненню виконувати складну і комплексну роботу, а також завдяки відповідальності за результат і залучення до ухвалення рішень у компанії внутрішні юристи (юрисконсульты) насамперед залишають таку роботу собі, а не передають її зовнішнім радникам. Як наслідок, юристи юридичних фірм отримують замовлення все частіше за залишковим принципом — через брак часу і ресурсів у юридичному департаменті потенційного клієнта.

Незмінним залишається передання на аутсорсинг висококомпетентним зовнішнім радникам унікальних вузькопрофільних завдань, що виходять за рамки поточної експертизи юридичного департаменту.

Залученість у виконання високоінтелектуальних завдань сприяє можливості за-

стосування сучасних високих технологій. Внутрішні юристи (юрисконсульты) в межах проведеного дослідження відзначили свої позитивні очікування щодо автоматизації виконання рутинних юридичних завдань.

48% опитаних стверджують, що автоматизація суттєво спростить роботу внутрішніх юристів (особливо при підготовці договорів та судових позовів). Скептично налаштованих респондентів по відношенню до автоматизації процесів значно менше: 20% учасників дослідження вважають, що автоматизація призведе до помилок, які вимагають додаткових перевірок, а 17% вважають, що ці процеси жодним чином не вплинуть на обсяги роботи внутрішніх юристів (юрисконсультів).

Важливо відзначити, що автоматизація незворотно змінює функціонал юридичних департаментів: прості, стандартизовані і автоматизовані бізнес-процеси (зокрема, типова договірні роботи) передаються неюридичному персоналу і виключаються зі щоденної рутини юридичного департаменту.

Виправдані очікування

зростання кількості завдань, які щоденно вирішуються юридичним департаментом, а також підвищення їхньої складності неминуче ведуть до збільшення чисельності внутрішніх юристів (юрисконсультів) у компаніях. Так, за останні 12 місяців троє з чотирьох опитаних керівників юридичних департаментів (73%) залучали нові юридичні кадри.

Майже половина (41%) опитаних внутрішніх юристів (юрисконсультів) однозначно рекомендуватимуть кар'єру внутрішнього юриста (юрисконсульта) випускникам юридичних вишів і факультетів. При цьому варто відзначити, що значно більший відсоток учасників дослідження (63%) швидше будуть рекомендувати компанію-роботодавця, ніж безпосередньо свій кар'єрний вибір.

Внутрішні юристи (юрисконсульты) в ході дослідження продемонстрували високий рівень задоволеності своїм кар'єрним вибором — більшість їхніх важливих очікувань щодо роботи реалізовані:

- **80% задоволені стосунками з безпосереднім керівником і колегами**
- **63% пишаються хорошою репутацією і перспективами розвитку своєї компанії**
- **62% мають можливість отримувати нові знання і вміння**
- **61% відчують стабільність і впевненість у довгостроковому працевлаштуванні**
- **54% залучені до виконання цікавої роботи, що вимагає зусиль і надихає на професійний розвиток**



ТОП-3 ФАКТОРІВ ЗАДОВОЛЕНОСТІ СВОЄЮ РОБОТОЮ СПІВПАДАЮТЬ У ВНУТРІШНІХ ЮРИСТІВ (ЮРИСКОНСУЛЬТІВ) КОМПАНІЙ ТА ЮРИСТІВ ЮРИДИЧНИХ ФІРМ



**ДОБРІ СТОСУНКИ
З БЕЗПОСЕРЕДНІМ
КЕРІВНИКОМ
І КОЛЕГАМИ**



**РЕПУТАЦІЯ
І ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ СВОЄЇ
КОМПАНІЇ**



**МОЖЛИВІСТЬ
ОТРИМУВАТИ
НОВІ ЗНАННЯ
ТА ВМІННЯ**

Варто відзначити, що вищезгадані фактори задоволеності перекликаються з факторами задоволеності роботи у юридичних фірмах, а ТОП-3 важливих факторів повністю збігаються у колег з консалтингу та корпоративного сектору.

При цьому керівники відзначають ряд складнощів при залученні талантів до своїх юридичних департаментів:

- **низький рівень кваліфікації і професійних знань — 57%**
- **невідповідність рівня кваліфікації і завищені очікування кандидатів — 30%**

Молодо-зелено!

Складнощі пошуку талантів для своєї команди поглиблюються низьким рівнем зацікавленості молодого покоління кар'єрними перспективами внутрішнього юриста (юрисконсульта). Лише 8% майбутніх юристів готові свідомо розглядати цей кар'єрний шлях усупереч 51%, які висловилися на користь кар'єри в юридичній фірмі і навіть у державному секторі (зацікавленість до якого зростає у цьому році):

- **з 5 до 17% — підвищилася цікавість до кар'єри в правоохоронних органах**
- **з 10 до 15% — у судовій владі**
- **з 2 до 6% — в держустановах**

Таке підвищення інтересу відображає сприйняття молодим поколінням реформ, що проводяться в зазначених сферах. Звичайно ж, підтримання подібної зацікавленості в майбутньому передбачає наявність конкретних показників і видимого довгострокового результату цих реформ. Очевидно, якщо очікування виявляться невиправданими, молоді кадри почнуть розглядати в якості альтернативи роботу швидше в корпоративному секторі, ніж в перенасиченому бізнесі юридичних послуг.

На жаль, відсутність системної роботи з молодим поколінням юристів сприяє спотворенню реальної картини світу у молоді, а також підсилює існуючі стереотипи про різні кар'єрні можливості. На відміну від юридичного консалтингу, який асоціюється у майбутніх юристів з цікавими, складними завданнями (51%), швидким кар'єрним ростом (55%) і високим рівнем винагороди (47%), кар'єру внутрішнього юриста (юрисконсульта) переважно пов'язують з можливістю управлінської кар'єри (40%) і збалансованим розподілом часу на роботу і особисте життя (39%).

Значна частина майбутніх юристів (63%), обираючи кар'єру внутрішнього юриста (юрисконсульта), віддають перевагу міжнародним компаніям. Причиною цього, на їхню думку, є можливість отримати досвід

роботи з перспективою подорожувати. Варто відзначити, що молоді таланти незмінно віддають перевагу міжнародним брендам, асоціюючи їх з кращими умовами праці та більшою мобільністю. Так, у нашому попередньому дослідженні кар'єри в юридичному консалтингу майбутні юристи також віддали перевагу міжнародним брендам юридичних фірм.

Така ситуація ускладнюється тим, що молоді мають погане розуміння справжніх економічних реалій. Так, за результатами дослідження, найбільш привабливими для молодих талантів є ІТ-сектор (30%), фінансова сфера (28%) і страхування (22%). При



ПРИЧИНИ ВИБОРУ

МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ

- 62%** КРАЩІ УМОВИ ПРАЦІ, БІЛЬШЕ ПЕРСПЕКТИВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ
- 29%** МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ РОЗВИТКУ, ПЕРЕЙМАТИ ДОСВІД ЗАКОРДОННИХ КОЛЕГ
- 9%** ВПЕВНЕНІСТЬ У СТАБІЛЬНІСТІ КОМПАНІЇ
- 7%** ЗАЦІКАВЛЕНІСТЬ У МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ

НАЦІОНАЛЬНОЇ КОМПАНІЇ

- 64%** ПАТРІОТИЗМ, РОЗВИТОК УКРАЇНИ
- 11%** НЕСТАЧА ДОСВІДУ РОБОТИ В МІЖНАРОДНІЙ КОМПАНІЇ
- 9%** КРАЩІ УМОВИ ПРАЦІ, БІЛЬШЕ ПЕРСПЕКТИВ

цьому кожен четвертий опитаний вважає, що непривабливі галузі — аграрний сектор, металургія і машинобудування, HoReCa, енергетика і фармацевтика.

За неможливості потрапити на роботу в юридичну фірму майже половина (44%) майбутніх юристів згодні отримати досвід у корпоративному секторі, який вони розцінюють як трамплін у консалтинг (44%).

Така спрямованість молоді на кар'єру в юридичній фірмі суперечить раціональному погляду на старт і темпи кар'єрного росту — часто в юридичній фірмі кар'єру доводиться розпочинати з посади юридичного секретаря або паралігала. У корпоративному ж секторі молодому фахівцеві від початку пропонується позиція за фахом.

Досвідчений погляд

На відміну від юристів, що працюють у юридичних фірмах, внутрішні юристи (юрисконсульти) з реальним досвідом роботи в юридичному департаменті виявляють високий ступінь лояльності як до кар'єри внутрішнього юриста (юрисконсульта), так і до компанії-роботодавця в корпоративному секторі. Лише 23% з тих, хто планує змінити місце роботи, розглядають юридичну фірму як бажаного роботодавця.

Лояльність до роботодавця багато в чому визначає довгостроковість відносин співробітник-роботодавець і формує подальший кар'єрний розвиток.

45% респондентів не замислюються про зміну місця роботи. Зпоміж тих, хто планує змінити місце роботи у коротко- і середньостроковій перспективі, 45% шукатимуть її знову в юридичному департаменті корпорації, 33% будуть розраховувати на кар'єрне зростання і погодяться на роль керівника юридичного департаменту.

Водночас внутрішні юристи (юрисконсульти) відзначають такі негативні аспекти своєї роботи:

- **бюрократія і рутинна робота — 15%**
- **недооціненість ролі вкладу юристів — 15%**
- **складнощі у взаємодії з іншими підрозділами і керівництвом — 14%**

Як окремий виклик, що гостро стоїть перед внутрішніми юристами (юрисконсультами) компаній, відзначається необхідність заглиблюватись у більш широкий спектр правових питань. Зважаючи на жорстку економію на послуги зовнішніх радників і високу завантаженість юридичних департаментів, така необхідність є чудовою нагодою для зовнішніх радників допомогти своїм клієнтам і виявити справжню турботу про них. На жаль, юридичні фірми частіше декларують допомогу, ніж насправді допомагають своїм клієнтам мати справу з подібними викликами. Юридичні фірми, як і раніше, живуть у парадигмі, що юридичні департаменти будуть купувати звичний спектр послуг.

Для взаємної користі, з нашої точки зору, юридичним фірмам варто звернути увагу на потребу юридичних департаментів у швидкому отриманні якісних (але базових!) знань з актуальних для бізнесу правових питань.

Парадокс ситуації полягає в тому, що внутрішні юристи (юрисконсульти) ці знання в будь-якому разі отримують і з важливими питаннями розберуться самі, але витратять на це доволі багато часу і зусиль.

Партнерська допомога в професійному розвитку буде високо оцінена внутрішніми юристами (юрисконсультами) і повернеться юридичним фірмам лояльністю, позитивними відгуками та рекомендаціями, що в кінцевому результаті позначиться на репутації і дасть можливість отримати нові замовлення.

Страх юридичних фірм ділитися базовими знаннями є абсолютно невиправданим і не має жодного відношення до реальності.

Очевидно, що бюджетний пресинг не слабшає і навряд чи ослабне у найближчому майбутньому. У юридичних департаментів насправді немає фінансової можливості передавати будь-яку нову роботу на аутсорсинг.

З багатьма питаннями внутрішні юристи (юрисконсульти) компаній змушені самотійно розбиратися з нуля. Разом з тим, за допомоги в цьому «розбиранні» внутрішні юристи (юрисконсульти) готові платити (але

саме за цінну інформацію, а не маркетингові спроби юрфірм продати все ту ж просту роботу).

І найважливіше: така взаємодія формує той цінний позитивний досвід, на який спираються внутрішні юристи (юрисконсульти) компаній при виборі зовнішнього радника і який у більшості випадків і вирішує питання передачі складного і специфічного доручення зовнішньому консультанту.

Згідно з даними дослідження у третини компаній керівник юридичної служби приймає остаточне рішення про закупівлю юридичних послуг.

Комунікуйте, комунікуйте, комунікуйте!

Цікаво, що дослідження виявило недостатню внутрішню мотиваційну комунікацію всередині самих юридичних департаментів (дуже схожу на комунікаційний розрив між партнерами та юристами в юридичних фірмах).

Згідно з отриманими результатами керівники і співробітники юридичних департаментів зіштовхуються з різними викликами у своїй роботі.

Співробітники юридичних департаментів переважно мають справу з викликами при взаємодії з іншими підрозділами компанії і з керівництвом (17%), необхідністю охоплювати значно ширший спектр правових питань і володіти знаннями в усіх сферах практики, з якими зіштовхується компанія (17%), а також бюрократією і рутинною у роботі (14%).

Керівники ж юридичних департаментів найбільш істотним викликом своєї роботи вважають недооціненість ролі та внеску юристів в роботу компанії (22%), хоча і солідарні щодо бюрократії (15%) в компанії.

Життя в контексті різних викликів, на нашу думку, може суттєво впливати на ефективність роботи юридичного департаменту як бізнес-одиниці, на його командний дух і призводити до небажаної мобільності (плинності) вихованих кадрів.

Різняться також і бачення професійних перспектив: кожен третій керівник юридичного департаменту чітко бачить можливості для горизонтальної або управлінської кар'єри. По 34% задоволені такими можливостями в своїй компанії. І лише 23% та 13% рядових співробітників юридичних департаментів відповідно бачать наразі такі кар'єрні перспективи для себе.

Такий комунікаційний розрив хоч і пояснюється браком часу у керівництва юридичних департаментів на внутрішню роботу з талантами, але є важливою зоною для їхньої уваги і турботи про команду. Саме комунікаційний розрив, на нашу думку, продовжує стимулювати і зміцнювати стереотипи про кар'єру внутрішнього юриста (юрисконсульта) в початковому вигляді.

Дослідження також визначило недостатній рівень внутрішньої мотиваційної комунікації у керівників юридичних департаментів з їхнім безпосереднім керівництвом (топ-менеджерами і/або власниками компаній).

Так, двоє з трьох керівників юридичних департаментів відзначили, що до їхньої думки в компанії прислухаються і вони мають безпосередній вплив на прийняття рішень. При цьому кожен п'ятий (22% керівників юридичних департаментів, які взяли участь в дослідженні) зазначив, що зіштовхується з недооціненістю ролі та внеску юристів в життєдіяльність своїх компаній.

І це вже суттєвий виклик керівникам вищої ланки компаній і профільним HR-фахівцям:

- **оцінка внеску юристів щодо «заощадженого бюджету» давно себе вичерпала**
- **інших універсальних методик оцінки, що відображають реальний внесок юристів у діяльність і успіх компаній, на сьогодні не існує зважаючи на істотні відмінності функціонування бізнесів, що обслуговуються внутрішніми юристами (юрисконсультами)**

- **вироблення кастомізованих метрик під контекст конкретної компанії вимагає політичного рішення керівництва компанії, залучення зовнішніх консультантів і очевидно не є пріоритетом у порядку денному топів компаній у нинішніх економічних умовах**

З точки зору комунікації юридичних фірм з внутрішніми юристами (юрисконсультами) компаній цікавим може стати той факт, що тільки 3% учасників дослідження відзначили труднощі у взаємодії з державними органами, що очевидно вказує на делегування таких доручень зовнішнім радникам.

При цьому кожен сьомий опитаний внутрішній юрист (юрисконсульт) (15%) не зазначає труднощів у своїй роботі.

Співпрацювати можна конкурувати!

Незважаючи на переформатування ринку і попиту на юридичні послуги, скорочення бюджетів на зовнішніх консультантів і зміну форм співпраці, взаємодія зовнішніх і внутрішніх юридичних радників успішно розвивається.

Так, за останні 12 місяців, за результатами нашого опитування, 60% компаній залучали зовнішніх консультантів для вирішення юридичних завдань.

Найчастіше послугами юридичних фірм компанії користувалися з метою: представництва своїх інтересів у судах України, надання консультацій з податкових, антимонопольних питань, придбання/продажу активів.



ТОП-4 ПОСЛУГ, ЯКІ БІЗНЕС КУПУВАВ У ЮРИДИЧНИХ ФІРМ ЗА ОСТАННІ 12 МІСЯЦІВ

52% ПРЕДСТАВНИЦТВО ІНТЕРЕСІВ КОМПАНІЇ В СУДАХ

35% КОНСУЛЬТАЦІЇ З ОПОДАТКУВАННЯ

28% КОНСУЛЬТАЦІЇ З АНТИМОНОПОЛЬНИХ ПИТАНЬ

26% КОНСУЛЬТАЦІЇ З ПИТАНЬ ПРИДБАННЯ І ПРОДАЖУ АКТИВІВ

Ключовою перевагою залучення юридичної фірми для вирішення завдань бізнесу є вузькі спеціальні знання в окремих галузях права. Цей фактор зі значним відривом від інших відзначили 45% респондентів.

Основними, на думку учасників дослідження, проблемами співпраці з юридичними фірмами залишаються нерозуміння специфіки бізнесу клієнта (20%) і висока вартість послуг/перевищення узгоджених бюджетів (17%).

Відповідно досвід роботи в галузі, співвідношення ціна-результат, вузька спеціалізація в потрібних сферах права і позитивні відгуки є визначальними факторами (їх відзначили більше половини учасників дослідження) при виборі юридичної фірми.

При цьому, як показало наше дослідження, наразі не існує чітко вираженого єдиного центру прийняття рішення щодо залучення зовнішнього юридичного радника — таке рішення в рівній мірі беруть на себе керівник юридичного департаменту, генеральний директор і/або власник компанії.

Приємно відзначити, що українському ринку знайомий такий корисний інструмент взаємодії між клієнтом і консультантом, як секондмент. Кожен четвертий учасник дослідження має досвід залучення юристів на умовах секондменту, а кожен десятий опитаний наразі користується послугами юриста-секонді.

ІНХАУЗИ ПРО СЕКОНДМЕНТ

«ЗА»

«БІЛЬШ ГЛИБОКІ ЗНАННЯ ЩОДО КОНКРЕТНОЇ ЮРИДИЧНОЇ ТЕМАТИКИ, МОЖЛИВІСТЬ ЗАЛУЧЕННЯ РЕСУРСУ ДЛЯ ПРИСКОРЕННЯ ВСІХ ПРОЦЕСІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАВДАНЬ (ЕКОНОМІЯ ЧАСУ)»

«ДОТРИМАННЯ ВИМОГ ХЕДКАУНТА, МОЖЛИВІСТЬ ШВИДКОЇ ЗАМІНИ ЮРИСТА, ОПЕРАТИВНОГО ПРИПИНЕННЯ КОНТРАКТУ»

«ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРІШЕННЯ ПИТАННЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИМ І ВУЗЬКОСПЕЦІАЛІЗОВАНИМ ЮРИСТОМ»

«ПРОТИ»

«НЕ РОЗУМІЮТЬ БІЗНЕС І КОРПОРАТИВНУ КУЛЬТУРУ»

«НЕПОІНФОРМОВАНІСТЬ У ВНУТРІШНІХ ПРОЦЕСАХ»

«НИЗЬКА ЕФЕКТИВНІСТЬ: ЛЮДИНА НЕ Є ЧЛЕНОМ ТВОЄЇ КОМАНДИ (НА ПЕРШЕ МІСЦЕ СТАВИТЬ ЦІННОСТІ, ЗАВДАННЯ І ЦІЛІ КОМПАНІЇ — СВОГО РОБОТОДАВЦЯ)»

«У НАС СИЛЬНА ВНУТРІШНЯ КОМАНДА. ЗАЛУЧЕННЯ Є ДОРОЖЧИМ І ПРОЦЕС АДАПТАЦІЇ ВСЕ ОДНО БУДЕ НЕОБХІДНИЙ»

Постійні та швидкі зміни бізнес-середовища і правового поля будуть і надалі впливати на взаємини зовнішніх і внутрішніх юридичних радників, істотно формуватимуть їх ролі, місце і важливість у процесі надання юридичних послуг. Незмінними залишаться необхідність злагодженої командної роботи, грамотний розподіл ролей, взаємна під-

тримка і постійний обмін знаннями та досвідом, які в кінцевому підсумку і визначають цінність професійних послуг для бізнесу.

Результати дослідження в повному обсязі опубліковані на www.legaltalents.report.

Профіль респондентів — студентів юридичних вишів і факультетів

1. 70% учасників дослідження навчаються в ТОП-5 юридичних шкіл України (Київський національний університет ім. Т. Шевченка, Національний університет «Києво-Могилянська академія», Національний юридичний університет ім. Я. Мудрого, Львівський національний університет ім. І. Франка, Національний університет «Одеська юридична академія»)
2. Курс навчання:
 - 20% — перший курс;
 - 21% — другий курс;

- 18% — третій курс;
- 22% — четвертий курс;
- 11% — п'ятий курс;
- 7% — шостий курс.

3. Членство в професійних організаціях студентів-юристів:
 - 72% не є членами професійних організацій студентів-юристів;
 - 26% є членами Ліги студентів АПУ;
 - 3% є членами ELSA (European Law Students Association).
4. 64% учасників дослідження — жінки, 36% — чоловіки

Профіль респондентів — внутрішніх юристів (юрисконсультів) компаній

1. Керівники юридичних департаментів — 44%, юрисконсульти — 56%
2. Кількісний склад юридичних департаментів:
 - до 5 юрисконсультів — 23%;
 - від 5 до 10 юрисконсультів — 25%;
 - більше 10 юрисконсультів — 53%.
3. Українські компанії — 66%, міжнародні компанії — 33%
4. Галузі, в яких працюють компанії, чиї співробітники виступили респондентами:
FMCG, HoReCa, аграрний сектор, банки, IT, металургія і машинобудування, страхові компанії, будівництво, телекомунікації, послуги, фармацевтика, енергетика.
5. 44% учасників дослідження закінчили вузи, що представляють ТОП-5 юридичних шкіл України

(Київський національний університет ім. Т. Шевченка, Національний університет «Києво-Могилянська академія», Національний юридичний університет ім. Я. Мудрого, Львівський національний університет ім. І. Франка, Національний університет «Одеська юридична академія»)

6. 83% учасників дослідження працювали раніше, для 17% — це перше місце роботи.
7. Респонденти, що працювали раніше, мають досвід роботи:
 - 68% — внутрішнього юриста (юрисконсульта) компанії;
 - 25% — юриста юридичної фірми;
 - 13% — роботи в державному секторі;
 - 9% — приватної практики.
8. 51% учасників дослідження — жінки, 49% — чоловіки.



РОЗВИТОК
ЮРИДИЧНИХ
ТАЛАНТІВ



legaltalents.report